

# Lidia Haryati

*by* UNITRI Press

---

**Submission date:** 25-Sep-2023 08:35PM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2004504242

**File name:** Lidia\_Haryati.docx (115.67K)

**Word count:** 1307

**Character count:** 8332

**PENGARUH UPAH, HUBUNGAN KERJA DAN KEAMANAN KERJA<sup>2</sup>  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM DI BALAI KOTA AMONG  
TANI KOTA BATU**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:  
LIDIA HARYATI  
2019120135**

**<sup>1</sup>PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
MALANG  
2023**

## RINGKASAN

Kinerja di BKPSDM Balai Kota Malang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti upah, hubungan kerja, dan keamanan kerja. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner untuk mengumpulkan data. Sampel melibatkan 50 pegawai di BKPSDM Balai Kota Among Tani Batu. Analisis data memakai teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) upah memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, (2) hubungan kerja secara parsial tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) keamanan kerja secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, dan (4) secara bersama-sama, upah, hubungan kerja, dan keamanan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai di BKPSDM Balai Kota Among Tani Batu.

**Kata Kunci:** Upah, Hubungan Kerja, Keamanan Kerja, Kinerja Pegawai

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Secara umum, manusia memegang peran kunci dalam kesuksesan sebuah bisnis (Marjaya & Pasaribu, 2019). Mereka merupakan elemen yang fundamental dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai awal dari keberadaan perusahaan, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya (Uly et al., 2022). Oleh karena itu, setiap perusahaan atau lembaga memerlukan kinerja yang menampilkan performa yang baik akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat.

Kinerja mencerminkan gabungan dari dorongan inner dan kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sukses. Kinerja merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi. Pegawai berharap menerima upah yang sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan sebagai bentuk penggantian atas usaha mereka. Ini mengindikasikan bahwa tingkat keberhasilan suatu organisasi bisa dinilai dari seberapa baik organisasi tersebut dapat mengelola sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki kinerja yang baik mampu secara efektif mengelola sumber daya manusianya dan menetapkan goal yang kompeten sebagai sebuah organisasi.

Secara umum, individu yang bekerja di sebuah lembaga memiliki tujuan untuk memperoleh upah sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Dengan kebutuhan pegawai yang terpenuhi, lingkungan kerja di perusahaan atau organisasi dapat menjadi lebih menyenangkan (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Pendapat Uly (2022) mengindikasikan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh besarnya upah yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua pihak sebagai bentuk kompensasi dari organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat upah yang adil, yang dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan loyalitas yang maksimal terhadap organisasi. Selain faktor upah, kinerja pegawai juga terkait dengan hubungan kerja. Hubungan kerja merujuk pada cara pegawai berinteraksi dengan rekan kerja dan kolega mereka dalam lingkungan kerja. Seorang pegawai yang nyaman dengan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih cenderung untuk bekerja dengan efektif, sejalan dengan pandangan yang dinyatakan oleh Rezeki (2018). Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa hubungan kerja mencakup interaksi antara sesama rekan kerja, pegawai dengan atasan, dan juga pegawai dengan organisasi itu sendiri. Fenomena ini disebabkan oleh fakta bahwa aspek hubungan kerja melibatkan beragam interaksi di tempat kerja, termasuk kolaborasi antar sesama kolega, hubungan antara karyawan dengan manajemen, serta koneksi antara karyawan dan entitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, hubungan kerja mencakup dinamika interpersonal yang melibatkan komunikasi, kerjasama, dan pertukaran ide di antara rekan kerja dalam sebuah tim atau departemen. Selain itu, juga mencakup hubungan hierarkis dan pertukaran informasi antara karyawan dan atasan mereka yang mempengaruhi efisiensi organisasi. Dengan kata lain, hubungan kerja bukan hanya tentang interaksi sosial, tetapi juga melibatkan elemen manajemen dan struktural dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa selain besaran upah, kualitas hubungan kerja yang positif juga memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Namun, keamanan kerja juga menjadi faktor krusial dalam menjaga kinerja pegawai. Data dari BPJS (2016) menunjukkan bahwa di Indonesia angka kecelakaan yang diakibatkan oleh kerja masih tinggi, dan inilah yang menjadikan keamanan kerja sebagai elemen penting dalam kinerja pegawai. Sesuai dengan pandangan Uly et al. (2022), terdapat hubungan yang signifikan antara keamanan kerja dan kinerja pegawai. Tujuan keamanan kerja yang dijamin oleh lembaga adalah memberikan perlindungan kepada karyawan dalam situasi kecelakaan atau kejadian tak diinginkan selama bekerja di lembaga tersebut. Jika keselamatan kerja terjamin, pegawai akan merasa aman dan dapat bekerja dengan rasa tenteram.

Balai Kota Among Tani<sup>9</sup> adalah salah satu lembaga yang merupakan bagian dari pemerintahan di Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur. Sebagai lembaga yang bernaung di bawah pemerintah, dapat diasumsikan bahwa operasional Balai Kota Batu<sup>8</sup> telah berjalan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Penelitian ini dipilih oleh peneliti karena adanya kebutuhan untuk memastikan bahwa pegawai di lembaga ini mendapatkan jaminan keamanan kerja yang memadai. Hal ini disebabkan oleh potensi risiko kecelakaan atau sakit yang dapat menyebabkan absensi yang tinggi, penurunan produktivitas, dan biaya pengobatan yang besar. Semua hal ini dapat mengakibatkan kerugian baik bagi pegawai maupun lembaga terkait, termasuk kemungkinan berhenti bekerja akibat cacat dan kehilangan pegawai oleh lembaga. Pandangan yang dikemukakan oleh Hermilawati (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa aman terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerjanya akan memiliki kinerja yang lebih

optimal, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan. Selain itu, besaran upah juga memiliki dampak signifikan pada kualitas hidup pegawai. Pegawai yang menerima upah yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki kekhawatiran yang lebih sedikit terkait dengan kebutuhan dasar mereka. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah upah yang diberikan kepada pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu telah mencukupi untuk memastikan kualitas hidup pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah ada maka peneliti melaksanakan penelitian berjudul, "Pengaruh Upah, Hubungan Kerja, dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu."

### 1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Upah berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?
2. Apakah Hubungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?
3. Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?
4. Apakah Upah, Hubungan Kerja, dan Keamanan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu?

### 1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.

2. Untuk mengetahui Hubungan Kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.
3. Untuk mengetahui Keamanan Kerja terhadap Kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah, hubungan kerja dan keamanan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.

#### 1.4. Manfaat penelitian

##### 1. Bagi peneliti

Manfaat penelitian ini adalah memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam konteks upah, hubungan kerja, dan keamanan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, peneliti akan mendapatkan wawasan yang cukup berharga dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

##### 2. Bagi Pihak Akademik.

Hasil penelitian ini bisa berfungsi sebagai tambahan literatur dan berperan sebagai sumbangan berharga dalam pemikiran untuk lembaga pendidikan tinggi, terutama Prodi Fakultas Ekonomi di Unitri Malang, dalam upaya mengembangkan pengetahuan dalam bidang SDM yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan rujukan atau referensi dalam menentukan strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### 3. Bagi Instansi



Penelitian ini dapat digunakan untuk alat memperkuat hubungan positif antara universitas dan lembaga terkait, terutama dalam konteks pengaruh upah, hubungan kerja, dan keamanan kerja pada kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini bisa dipakai untuk rujukan dan juga referensi dalam aspek literatur, terutama dalam diskusi mengenai dampak upah, relasi kerja, dan keselamatan kerja pada kinerja.

### **1.5. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup merujuk sejauh mana cakupan dari penelitian dibatasi, termasuk dalam pemilihan lokasi penelitian, variabel yang dipertimbangkan, dan subjek yang menjadi fokus kajian. Dalam penelitian ini, cakupan yang ditentukan adalah:

1. Lokasi penelitian dilaksanakan di BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu.
2. Variabel yang digunakan adalah upah (X1), Hubungan kerja (X2), keamanan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y).
3. Subyek penelitian adalah pegawai BKPSDM di Balai Kota Among Tani Kota Batu.

# Lidia Haryati

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://rinjani.unitri.ac.id">rinjani.unitri.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://ejournal.stei.ac.id">ejournal.stei.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1%
6	Maskun Maskun, Bakri Hasanuddin, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016 Publication	1%
7	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%

8	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1 %
9	<a href="https://inba.info">inba.info</a> Internet Source	1 %
10	<a href="https://jatim.tribunnews.com">jatim.tribunnews.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://temanggung.kemenag.go.id">temanggung.kemenag.go.id</a> Internet Source	1 %
13	Brayen Manopo, Lucky O. H. Dotulong, Yantje Uhing. "PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PARIWISATA KOTA MANADO PADA MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On

# Lidia Haryati

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---